

7 maja 2019 r.

Szanowni członkowie Stowarzyszenia FIT,

W dniu 3 maja br., Samiðn, w imieniu swoich stowarzyszeń członkowskich, w tym FIT, oraz Konfederacja Pracodawców Islandzkich, w imieniu członkowskich spółek i stowarzyszeń branżowych w ramach Federacji Przemysłu Islandzkiego, podpisali umowę zbiorową dotyczącą wynagrodzenia.

Główne punkty umowy:

- Umowa zbiorowa dotycząca wynagrodzenia obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2019 r. do końca października 2022 r.
- Tabele wynagrodzenia zostały uproszczone. Stawki początkowe wzrosną o co najmniej ISK 90.000. Płaca początkowa dla czeladników wzrośnie o ISK 114.000 (zob. stawki wynagrodzenia w prezentacji online).

Ogólny wzrost wynagrodzenia wynosi:

- 1 kwietnia 2019 r.: ISK 17.000
- 1 kwietnia 2020 r.: ISK 18.000
- 1 stycznia 2021 r.: ISK 15.750
- 1 stycznia 2022 r.: ISK 17.250
- Kwota ryczałtowa w wys. ISK 26.000 zostanie wypłacona w maju 2019 r.

Podwyżki wynagrodzenia związane ze wzrostem gospodarczym

- W latach 2020–2023 zostanie zrealizowana podwyżka wynagrodzenia uzależniona od dynamiki wzrostu gospodarczego na osobę. To postanowienie będzie najbardziej korzystne dla osób z niższym dochodem, ponieważ w odniesieniu do stawek podstawowych zostanie wdrożona pełna podwyżka, oraz w wysokości 75% w przypadku pozostałych rodzajów wynagrodzenia. Podwyżki wynagrodzenia związane ze wzrostem gospodarczym zaczną obowiązywać w dniu 1 maja 2020 r., 2021 r., 2022 r. i 2023 r., w oparciu o wzrost gospodarczy w poprzednim roku, zgodnie z wyliczeniami islandzkiego Urzędu Statystycznego (Statistics Iceland).

Zmiana godzin pracy – rzeczywisty czas pracy – 1 kwietnia 2020 r.

- Przerwy na kawę nie będą już wliczane do czasu pracy. Nie ma zmian w zakresie korzystania z przerw na kawę, chyba że w miejscu pracy zdecydowano inaczej.
- Praca w godzinach dziennych będzie podzielona przez 160, a nie 173,33.
- Podniesie to wynagrodzenie za pracę w godzinach dziennych o 8,33% – wynagrodzenie miesięczne pozostanie bez zmian

- **1 kwietnia 2020 r. – nowe stawki czasu pracy w godzinach nadliczbowych**
 - Stawka nr 1 za pracę w godzinach nadliczbowych: **1,02%** miesięcznego wynagrodzenia (63,2% dodatek do stawki za pracę dzienną, 76,7% przy podzieleniu przez 173,33) maksymalnie 17,33 godzin w miesiącu.
 - Stawka nr 2 za pracę w godzinach nadliczbowych: **1,10%** miesięcznego wynagrodzenia (**dodatek karny**) (76% stawki za pracę dzienną, 90,7% przy podzieleniu przez 173,33) powyżej 17,33 godzin oraz między godz. 00:00 i 06:00

- **1 stycznia 2021 r.**
 - Stawka nr 1 za pracę w godzinach nadliczbowych: **1,00%** miesięcznego wynagrodzenia (60% dodatek do stawki za pracę dzienną, 73,3% przy podziale przez 173,33) maksymalnie 17,33 godzin w miesiącu.
 - Stawka nr 2 za pracę w godzinach nadliczbowych: **1,15%** miesięcznego wynagrodzenia (**dodatek karny**) (84% stawki za pracę dzienną, 99,3% przy podzieleniu przez 173,33) powyżej 17,33 godzin oraz między godz. 00:00 i 06:00

- Dodatek za pracę w trakcie dni świątecznych pozostaje niezmienny i wynosi 1,375% miesięcznego wynagrodzenia za pracę dzienną (138,3% przy podzieleniu przez 173,3)

- **Od 1 kwietnia 2020 r. – podział przez 160**
 - Pracownicy i spółki mogą uzgodnić zmniejszenie wymiaru czasu pracy w miejscu pracy do 36 godzin tygodniowo (156 godzin miesięcznie). Takie uzgodnienie musi być zaakceptowane przez większość pracowników.

- **Styczeń 2022 r.**
 - Jeśli spółka nie chce zmniejszyć wymiaru czasu pracy w ramach umowy, pracownicy mogą **jednostronnie** obniżyć ilość swoich godzin pracy, zaprzestać korzystania z przerw na kawę i pracować 36 godzin i 15 minut w tygodniu!
 - **Faktyczne zmniejszenie wymiaru czasu pracy będzie wówczas wynosić 3 godziny, 45 minut.** Samo zmniejszenie wymiaru czasu pracy wynosi 50 minut, plus odwołane przerwy na kawę wynoszące łącznie 2:55 godz.
 - Uzgodniono w „*standardowych nieobowiązkowych postanowieniach spółki*”
 - Pracownicy decydują o tym obniżeniu wymiaru czasu pracy w tajnym głosowaniu!
 - **Wymiar dziennego czasu pracy to 7 godzin i 15 minut**

(zob. prezentację online na temat umowy zbiorowej dotyczącej wynagrodzenia)

Praca w godzinach nadliczbowych nr 1:

- Dotyczy pierwszych 17,33 godzin w średnim cyklu rozliczeniowym/miesiącu, w przypadku pracy na cały etat.

Praca w godzinach nadliczbowych nr 2 (dodatek karny):

- Płacony za pracę powyżej 177,33 godzin w cyklu rozliczeniowym/miesiącu!
- Zawsze dotyczy pracy w nocy, między godz. 00:00 i 06:00.
- Jeśli godziny pracy ulegną zmniejszeniu do 156 godzin w miesiącu, liczba godzin wyniesie 173,33.

Uwagi do stawek za pracę w godzinach nadliczbowych nr 1 i 2:

a) Dla pracowników pełnoetatowych pracujących średnio 37 godzin pracy dziennej tygodniowo w średnim cyklu rozliczeniowym/miesiącu (160 godzin w miesiącu), stawka nr 1 za pracę w godzinach nadliczbowych jest płacona za pierwsze 4 godziny średniego tygodniowego czasu pracy lub 17,33 godzin średniego miesięcznego czasu pracy. Stawka nr 2 za pracę w godzinach nadliczbowych jest płacona z pracą wykraczającą poza powyższy wymiar czasu pracy.

b) Jeśli pracownik nie wykonuje pracy pełnoetatowej ze względu na organizację pracy lub nieobecności, stawka nr 2 za pracę w godzinach nadliczbowych jest płacona, gdy pracownik przepracował 41 godzin tygodniowo lub 177,33 godzin miesięcznie.

c) Pracę dzienną wykonywaną podczas szczególnych dni urlopowych, podczas świąt, w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu bezpłatnego zalicza się do wymiaru 37 godzin tygodniowego czasu pracy/160 godzin miesięcznego czasu pracy. Takie nieobecności zaliczają się do czasu pracy w rozumieniu pkt a).

d) Nieprzepracowane godziny nadliczbowe, płacone z powodu, np. skrócenia czasu odpoczynku, oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę podczas płatnych przerw na odpoczynek poza wymiarem czasu pracy dziennej nie są wliczane w godziny pracy uprawniające pracowników do stawki nr 2 za pracę w godzinach nadliczbowych.

Większa liczba pozycji listy płac

- **Dodatek urlopowy za każdy rok urlopowy (1 maja do 30 kwietnia), na podstawie pracy w pełnym wymiarze godzin wynosi:**
 - Za rok urlopowy rozpoczynający się w dniu 1 maja 2019 r., dodatek urlopowy wynosi ISK 50.000.
 - Za rok urlopowy rozpoczynający się w dniu piątek, 1 maja 2020 r., dodatek urlopowy wynosi ISK 51.000.
 - Za rok urlopowy rozpoczynający się w dniu sobota, 1 maja 2021 r., dodatek urlopowy wynosi ISK 52.000.
 - Za rok urlopowy rozpoczynający się w dniu niedziela, 1 maja 2022 r., dodatek urlopowy wynosi ISK 53.000.
- **Dodatek grudniowy za każdy rok kalendarzowy, na podstawie pracy w pełnym wymiarze godzin wynosi:**
 - W 2019 r. ISK 92.000
 - W 2020 r. ISK 94.000
 - W 2021 r. ISK 96.000
 - W 2022 r. ISK 98.000
- **Stawki cząstkowe oraz dodatek za narzędzia i ubrania wzrastają każdorazowo o 2,5% w dniu 1 kwietnia 2019 r., 1. kwietnia 2020 r., 1 stycznia 2021 r. oraz 1 stycznia 2022 r.**

Inne pozycje

Usługi wykraczające poza zakres dyżuru stacjonarnego

Usługi wykraczające poza zakres dyżuru stacjonarnego świadczone w formie komunikacji zdalnej i rozmów telefonicznych. Jeśli pracownik, który nie jest na dyżurze stacjonarnym ma świadczyć usługi w formie komunikacji zdalnej lub rozmów telefonicznych w czasie wolnym od pracy, wówczas należy wynegocjować wynagrodzenie z tytułu niedogodności. Wynagrodzenie należy określić w umowie o pracę. Komunikacja zdalna dotyczy pracy, którą pracownik może wykonywać poza swoim miejscem pracy korzystając ze sprzętu komputerowego.

Przy określeniu wynagrodzenia, należy uwzględnić:

- a. Prawdopodobieństwo, że pracownik dozna niedogodności z powodu świadczenia usługi.
- b. Nakład pracy wymagany od pracownika, jeśli usługa jest wymagana.
- c. Szybkość, z jaką pracownik ma odbierać rozmowy.
- d. Okres w ciągu dnia, kiedy pracownik ma odbierać rozmowy.

Postanowienia dotyczące dyżuru stacjonarnego

Pracownicy, którzy muszą być przygotowani odbierać rozmowy **niezwłocznie (poniżej godziny)** otrzymują wynagrodzenie wynoszące **33% wynagrodzenia za godzinę pracy dziennej** za każdą godzinę pracy na dyżurze stacjonarnym.

- Pracownicy, którzy muszą być przygotowani odbierać rozmowy **w czasie krótszym niż dwie godziny** otrzymują wynagrodzenie wynoszące **25% wynagrodzenia za godzinę pracy dziennej** za każdą godzinę pracy na dyżurze stacjonarnym.
- Pracownicy, którzy muszą być przygotowani odbierać rozmowy **w ciągu dwóch do czterech godzin** otrzymują wynagrodzenie wynoszące **16,5% wynagrodzenia za godzinę pracy dziennej** za każdą godzinę pracy na dyżurze stacjonarnym.
- W przypadku dyżurów stacjonarnych podczas **urlopow (oprócz niedzieli)** oraz **świąt państwowych, dodatek za dyżur stacjonarny wynosi 50% powyższych stawek.**
- Dyżury stacjonarne muszą być podane do wiadomości co najmniej z 10-dniowym wyprzedzeniem, a harmonogram dyżurów stacjonarnych musi być przygotowany co najmniej z 2-tygodniowym wyprzedzeniem.

Zakłócenie z powodu rozmowy telefonicznej

- Jeśli spółka podaje numery telefonów pracowników, wynagrodzenie musi być określone w odniesieniu do dodatkowej pracy, która się z tym wiąże.

Wymiar narosłego urlopu

- Pracownik, który przepracował 10 lat w tym samym miejscu nabywa prawo do corocznego urlopu wynoszącego 28 dni oraz premię urlopową wynoszącą 12,07%. Podwyżka urlopowa zaczyna obowiązywać od dnia 1 maja 2021 r., a wyższa stawka świadczenia urlopowego będzie płacona od tej daty. Zwiększony wymiar urlopu będzie można wykorzystać w okresie urlopowym począwszy od 1 maja 2022 r.

Choroba dzieci

- Prawo do opieki nad chorym dzieckiem dotyczy również dzieci poniżej 16 roku życia w ciężkich przypadkach, gdy konieczna jest co najmniej 1-dniowa hospitalizacja.

Spotkania informacyjne:

Spotkanie informacyjne odbędzie się w poniedziałek, 13 maja, o godz. 17:00 w Stórhöfði 31, 112 Reykjavík. Spotkanie odbędzie się na 1. piętrze, wejście ze strony Grafarvogur.

Spotkanie informacyjne odbędzie się w Hof, **Akureyri**, w środę, 15 maja, o godz. 17:00. Spotkanie jest organizowane razem z innymi stowarzyszeniami branżowymi biorącymi udział w negocjacjach.

Inne wspólne spotkania będą odbywać się z innymi stowarzyszeniami branżowymi w kraju. Więcej szczegółów będzie podanych na stronie stowarzyszenia.

Głosowanie

Głosowanie w sprawie umowy będzie przeprowadzone w formie elektronicznej. Głosy będą oddawane na stronie FIT: fit.is. Wyborcy muszą zalogować się korzystając z certyfikatu cyfrowego lub identyfikatora Íslykill. Zachęcamy członków, aby zapoznali się z treścią umowy na stronie stowarzyszenia i wzięli udział w głosowaniu.

Głosowanie elektroniczne na temat umowy obsługuje spółka APmedia ehf. Wszystkie głosy są przechowywane na bezpiecznych serwerach spółki i nie można ich powiązać z poszczególnymi osobami.

Głosowanie rozpocznie się w piątek, 10 maja 2019 r. o godz. 16:00, a zakończy w południe, we wtorek 21 maja 2019 r.

Dalsze szczegóły dotyczące porozumienia znajdują się na stronie FIT: fit.is.

Solidarnie – z poważaniem

Hilmar Harðarson, Prezes FIT.